

VODNIK DRUŽINI PRIJAZNEGA DOMA

Cerklje na Gorenjskem, 18. avgust 2016

Pripravila: Martina Martinčič

v.D. direktorja

Zdravko Kastelic



Dom Taber
socialnovarstveni zavod

KAZALO

VODNIK DRUŽINI PRIJAZNEGA DOMA

- 3 *Kaj je certifikat družini prijazno podjetje?*
- 4 *Kdo pridobi v postopku certificiranja?*
- 5 *Kako poteka postopek certificiranja?*
- 6 *Projektna skupina za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja*

SPREJETI UKREPI IN AKTIVNOSTI V SVZ TABER

PODROČJE DELOVNI ČAS:

- 8 *Fleksibilni delovni čas*
- 9 *Časovni konto*

PODROČJE ORGANIZACIJA DELA:

- 10 *Tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja*

PODROČJE POLITIKA INFORMIRANJA IN KOMUNICIRANJA:

- 11 *Komuniciranje z javnostjo*
- 12 *Komuniciranje z zaposlenimi*
- 13 *Raziskave med zaposlenimi*

PODROČJE VEŠČINE VODSTVA:

- 14 *Izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine*

PODROČJE STRUKTURA PLAČILA IN NAGRAJEVANI DOSEŽKI:

- 15 *Obdaritev otrok zaposlenih*

- 16 *V SVZ Taber že izvajamo naslednje ukrepe*

Kaj je certifikat družini prijazno podjetje?

Certifikat družini prijazno podjetje je svetovalno-revizorski postopek, ki temelji na družbeno odgovornem principu upravljanja sodelovanja z zaposlenimi s poudarkom na usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Certifikat je dolgoročen svetovalni postopek, ki zagotavlja pozitivne učinke, ki segajo preko usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, in odraža konkurenčne prednosti s pozitivnimi ekonomskimi učinki za podjetje ter dolgoročne učinke za družbo.

Kdo pridobi v postopku certificiranja?

Pridobitev certifikata ima pozitivne učinke, ki se kažejo na več nivojih:

ZAPOSLENI: s pridobitvijo certifikata zaposleni dobijo jasno sporočilo, da so za podjetje pomembni ter da vodilnim ni vseeno za njihovo počutje na delu. Posledično se poveča zadovoljstvo zaposlenih, s katerim je povezana tudi pripadnost podjetju /organizaciji. Lažje lahko usklajujejo svoje poklicno in zasebno življenje, kar je bistvo certifikata *Družini prijazno podjetje*. Delo brez skrbi in stresa poveča njihovo motivacijo in produktivnost.

PODJETJE: na samo podjetje ima pridobitev certifikata in implementacija ukrepov pozitivne ekonomske učinke; poveča se produktivnost, saj so zaposleni bolj zbrani na delovnem mestu; zmanjšuje se absentizem; boljša je organizacija dela in zmanjšajo se stroški, povezani s fluktuacijo zaposlenih. V celotnem postopku pridobitve certifikata se velik poudarek daje notranjemu komuniciranju z zaposlenimi, ki je ena od najbolj šibkih točk upravljanja v slovenskih podjetjih. Podjetje /organizacija pridobiva na ugledu med poslovnimi partnerji in v širši javnosti, kar ji med drugim olajša tudi pridobivanje kvalitetnih kadrov.

VODSTVO: ena izmed pozitivnih strani vpeljave certifikata je tudi poudarek na vodjih in njihovem načinu vodenja. Z implementacijo ukrepov vodilni pridobivajo nove načine delovanja in nova znanja upravljanja s človeškimi viri.

Kako poteka postopek certificiranja?

Skozi postopek certificiranja podjetje/organizacija določi in uresniči izbrane cilje ter ukrepe. Na podlagi notranje ocene dejanskega stanja se, s pomočjo zunanjega ocenjevalca/svetovalca, v podjetju odločijo za načrt vpeljave ukrepov, katerih cilj je izboljšanje upravljanja delovnih procesov ter kakovosti delovnega okolja za boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Po pozitivni oceni izbranih ukrepov s strani revizorskega sveta podjetje pridobi osnovni certifikat *Družini prijazno podjetje*. Po treh letih se oceni, ali so bili zastavljeni ukrepi vpeljami in cilji doseženi. Če so bili cilji doseženi, podjetje pridobi polni certifikat *Družini prijazno podjetje*, ki ga ohrani s tem, da izbere nove ukrepe za naslednje triletno obdobje. Podjetja se morajo v času postopka držati projektnega plana implementacije izbranih ukrepov ter aktivnosti, ki so jih določila. Skozi celoten postopek njihovo delo na podlagi letnih poročil spremlja ocenjevalec/svetovalec.

V SVZ Taber smo dne 11. 4. 2016 izvedli prvo srečanje s svetovalko inštituta Ekvilib, ki izvaja certificiranje *Družini prijazno podjetje*. Svetovalka nam je na kratko razložila potek pridobitve certifikata ter predstavila nabor možnih ukrepov.

Odločili smo se za sodelovanje in dne 3. 5. 2016 podpisali *Pogodbo o vključitvi v postopek za pridobitev osnovnega certifikata Družini prijazno podjetje*. Dne 5. 5. 2016 smo imenovali projektno skupino za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Skupina se je sestala s svetovalko dne 30. 5. ter 13. 6. 2016, kjer so zaposleni določili nabor ukrepov.

Projektna skupina za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja

Člani projektne skupine za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja svz Taber so: Rudi Sluga, Aleksandra Majcen, Nada Potočnik, Barbara Lavrenčič, Majda Frantar, Brigita Jeras, Boštjan Sušnik in Nastja Pipan. Vodja projekta je Martina Martinčič.

Za vse informacije o certifikatu *Družini prijazno podjetje* in možnostih koriščenja navedenih ukrepov se lahko obrnete na člane projektne skupine za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

Vodstvu svz Taber so bili ukrepi predstavljeni 20. 7. 2016. Istega dne je vodstvo izbralo ukrepe in določilo plan implementacije - projektni načrt implementacije izbranih ukrepov.

2. avgusta 2016 smo s strani revizorskega sveta prejeli sklep o podelitvi osnovnega certifikata *Družini prijazno podjetje*.

SPREJETI UKREPI IN AKTIVNOSTI V SVZ TABER

Področje delovni čas: fleksibilni delovni čas

Delovni čas je v enotah, kjer je to mogoče, razdeljen na fiksni osrednji del, ko morajo biti zaposleni na delovnem mestu nujno prisotni, in variabilni del, znotraj katerega zaposleni sam izbira čas prihoda in odhoda z dela. Okvirni delovni čas določa najzgodnejši začetek dela in najpoznejši odhod z dela. Variabilni del: 6:30 - 7:30 in 14:30 - 15:30.

KORISTI UKREPA:

- Zaposleni lažje usklajujejo poklicno in družinsko življenje, ker bolj svobodno lahko razpolagajo s svojim delovnim časom.
- Bolj umirjen prihod v službo.
- Večja zbranost, ki posredno vpliva na učinkovitost dela posameznikov.

NAPOTKI ZA KORIŠČENJE UKREPA:

Ukrep velja za naslednja delovna mesta: direktor, socialna delavka, namestnica direktorja za področje zdravstvene nege in oskrbe, vodja tima, ambulantna sestra, vodja računovodstva, vodja prehrane, delovna terapevtka, fizioterapevtka, finančno računovodska delavka, poslovna sekretarka, ekonom, pomožni delavec - hišnik, perice ter vodja tehnične službe. Ukrep torej velja za službe, v katerih je fleksibilnost mogoča, zaradi narave delovnega procesa.

Področje delovni čas: časovni konto

Opravljenost število ur se lahko obravnava kot časovno dobroimetje ali kot dolgovane ure. Časovno dobroimetje lahko zaposleni svobodno koristi za plačano odsotnost z dela v skladu s protokolom o uporabi dobroimetja /viška ur. Dolgovane ure zaposleni nadomesti v skladu s protokolom o 'vračilu' dolgovanih ur.

KORISTI UKREPA:

- Bolj zbrani in zadovoljni zaposleni.
- Višja produktivnost.

NAPOTKI ZA KORIŠČENJE UKREPA:

Višek opravljenih ur, mora vedno potrditi in utemeljiti vodja posamezne službe. Delavec ne more in ne sme opravljati viška ur brez odobritve nadrejenega. Prav tako delavec brez predhodnega soglasja nadrejenega ne sme dolgovati ure. O vsem se dogovarja z nadrejenim, tudi o tem kdaj bo koristil višek ur oz., kdaj bo vrnil dolgovane ure. Nadrejeni o tem izpolni predpisan obrazec, ki ga da v vednost direktorju ter finančno računovodski službi.

Vodstvo doma pripravi obrazec. To ne velja za zaposlene, ki delajo v neenakomernem delovnem času. Višek ur razporeja vodja, delavci pa imajo možnost vpisati želje o koriščenju ur v tekočem mesecu za naslednji mesec.

Področje organizacija dela: tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja

Ustanovi se poseben tim (projektna skupina), katerega osnovna naloga je, da njegovi člani zbirajo, obravnavajo in uvajajo nove, boljše metode dela, ki so usmerjene v usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Zaposleni se seznanijo z ustanovitvijo delovne skupine in možnostmi, ki jih ukrep nudi. Spremljajo se potrebe zaposlenih vezane na načrtovanje poklicnega in družinskega življenja. Obravnavajo se potrebe izražene s strani zaposlenih z družinami glede na zmožnosti doma in posredovanje le teh vodstvu doma.

KORISTI UKREPA:

- Povečanje produktivnosti zaposlenih.
- Izboljšanje motivacije zaposlenih.
- Redni nadzor pri izvajanju ukrepov.
- Boljša organizacija dela.

Področje politika informiranja in komuniciranja: komuniciranje z javnostjo

SVZ Taber o vseh aktivnostih s področja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja obvešča zunanje deležnike preko interneta ter drugih javnih medijev. Odnosi z javnostjo zajemajo vse tiste aktivnosti, s katerimi dom komunicira navzven (dopisi, zloženke, domsko glasilo...). Politika *Družini prijazno podjetje* je predstavljena kot sestavni del organizacijske kulture.

Oblikovana je podstran na internetni strani doma na temo DPP ter predstavitev in razlaga ukrepov DPP. Spletna stran se redno ažurira.

KORISTI UKREPA:

- Potrditev in dvig ugleda doma v javnosti.
- Večja pripadnost zaposlenih zaradi povečanega ugleda doma v javnosti.
- Orodje za zadržanje ključnih kadrov.
- Orodje doma pri zaposlovanju – z dvigom ugleda domu bo le-ta še bolj privlačna za potencialne kandidate (pozitiven vpliv na kadrovanje).
- Povečanje osebnega ugleda zaradi povečanja ugleda doma.
- Prenašanje vrednot 'družini prijaznega podjetja' tudi v okolje izven doma.

Področje politika informiranja in komuniciranja: komuniciranje z zaposlenimi

S pomočjo oglasnih desk, e-pošte, spletne strani, zloženk, sestankov ter morebitnih novih komunikacijskih orodij se zaposlenim predstavi aktualne in sprejete ukrepe za usklajevanje dela in družine. Sprotno se obravnava vsa vprašanja s področja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, razpravlja o tipičnih problemih, s katerimi se soočajo zaposleni ipd.

Na recepciji je 'poseben nabiralnik' za sprejemanje predlogov, pohval in pritožb sodelavcev.

Oblikovan je *vodnik Družini prijazne politike v domu*, ki velja za zaposlene v domu. Vodnik opisuje vse aktivnosti in predstavitev ugodnosti, ki smo jih sprejeli tekom certificiranja DPP. Vodnik je pripravljen z namenom osveščanja zaposlenih in dviga nivoja skrbi s strani doma za zaposlene na področju usklajevanja družine in poklicnega življenja.

KORISTI UKREPA:

- S povečanjem informiranja se zaposleni seznanijo z možnostmi koriščenja ukrepov DPP.
- Zagotovi se proaktiven pretok informacij.
- Prepreči, da bi bili zaposleni neustrezno ali celo napačno informirani, ali bi si celo morali po svoje razlagati, kakšna so pravila na tem področju.
- Vsi zaposleni in novozaposleni dobijo kvalitetne informacije, kaj lahko pričakujejo na področju usklajevanja družinskega in poklicnega življenja.
- Izboljša se delovna klima.
- Manj stresnih situacij.

NAPOTKI ZA KORIŠČENJE UKREPA:

- Vsak zaposleni prejme zloženko in vodnik.

Področje politika informiranja in komuniciranja: raziskave med zaposlenimi

Med zaposlenimi se bo z anketami inštituta Ekvilib zbiralo informacije o zadovoljstvu, pogostosti uporabe posameznih ukrepov, predlogih izboljšav in željah glede ukrepov za usklajevanje dela in družine. Analiza rezultatov bo predstavljena vsem zaposlenim. Iz rezultatov ankete bomo črpali ideje za nove ugodnosti in izboljševali utečene ugodnosti.

KORISTI UKREPA:

- Spremljanje zadovoljstva zaposlenih.
- Zbiranje novih idej in potreb zaposlenih - anketa predstavlja pomembno možnost za zaposlene, da posredujejo predloge in podajo svoje mnenje v zvezi s politiko DPP v domu.
- Spremljanje učinkovitosti ukrepov - kako so poznani, izkoriščeni ter koristni.
- Primerjava uspešnosti oz. učinkovitosti ukrepov z drugimi domovi.
- V nadaljevanju se na osnovi ugotovljenih rezultatov izboljšajo obstoječi ukrepi in uvedejo novi ukrepi, ki pomenijo višjo kakovostno stopnjo projekta DPP oz. povečano korist za zaposlene.
- Dodatno informiranje zaposlenih o ukrepih in možnostih za koriščenje le teh v okviru DPP.
- Večja informiranost.

NAPOTKI ZA KORIŠČENJE UKREPOV:

- Anketa

Področje veščine vodstva: izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine

SVZ Taber bo organiziral osnovno izobraževanje za vodje, na katerih se bo opredelil pomen pozitivnega odnosa do usklajevanja dela in zasebnega življenja ter informiral vse vodje o sprejetih ugodnostih družini prijazne politike.

KORISTI UKREPA:

- Vodje so izvajalci sprememb in imajo zelo pomembno vlogo pri implementaciji ukrepov oz. politike DPP, zato jo morajo zelo dobro poznati in razumeti. S stalnim usposabljanjem, promocijo DPP in poudarjanjem pomembnosti vodenja v duhu politike DPP, se bodo ukrepi *Družini prijaznega podjetja* učinkoviteje izvajali v praksi.
- Vodje bodo globlje razumeli pomen socialnih vidikov vodenja in vpliv take naravnosti na uspešnost organizacije, motiviranost zaposlenih in produktivnost zaposlenih.
- Vodje bodo bolje razumeli potrebe zaposlenih, ki izhajajo iz problemov usklajevanja družinskih in službenih obveznosti, zato bodo skušali – upoštevajoč zahteve delovnega procesa – sodelavcem omogočiti, da izkoristijo posamezne ukrepe DPP, ko se pojavi potreba.
- Povečanje osebnega zadovoljstva zaradi boljše komunikacije z nadrejenimi in razumevanja družbe na področju problematike usklajevanja družinskih in službenih obveznosti.
- Boljši odnosi med vodstvom in zaposlenimi.
- Kvalitetnejše upravljanje s človeškimi viri in boljši poslovni proces.

NAPOTKI ZA KORIŠČENJE UKREPA:

- Organizira se izobraževanje - 3 urni modul za vodilne. Izobraževanje izvaja inštitut Ekvilib.

Področje struktura plačila in nagrajevani dosežki: obdaritev otrok zaposlenih

Organizacija obdari otroke zaposlenih ob različnih priložnostih: v prazničnem času organizira novoletno obdarovanje otrok zaposlenih in ob rojstvu otroka zaposlenemu pošlje voščilnico.

KORISTI UKREPA:

- Dom se uveljavlja kot naklonjen družinam z majhnimi otroki in jih tudi podpira.
- Večje zadovoljstvo zaposlenih.

NAPOTKI ZA KORIŠČENJE UKREPA:

- Vodstvo doma poskrbi za voščilo ob rojstvu otroka.
- Vodstvo doma organizira novoletno obdarovanje otrok. Obdaruje se otroke do 10. leta starosti. Vodstvo se lahko odloči, da organizira predstavo ali pa nakup daril oz. darilnih bonov.

V svz Taber že izvajamo naslednje ukrepe

- Izročamo sožalnice ob izgubi ožjih družinskih članov.
- Vsak zaposleni ob rojstnem dnevu dobi darilni bon in voščilnico.
- Upoštevajo se želje glede letnih dopustov.
- Vodstvo doma spodbuja k neformalnemu druženju in pomaga pri organizaciji le-teh.
- Zaposlenim je dana možnost menjave izmen.

Z implementacijo sprejetih ukrepov se prične 1. 9. 2016.

V svz Taber se zavedamo, da je družinsko življenje pomembno za naše zaposlene, zato bomo ukrepe dodajali v skladu z željami zaposlenih. Nabiralnik za pohvale, pripombe, predloge in pritožbe se nahaja na recepciji. Veseli bomo vaših odzivov!